



Inclusão, Lei de Cotas e Cadastramento de PcD

Um compromisso com a diversidade, o respeito e a construção de um ambiente de trabalho mais humano para todas as pessoas.

COMUNICAÇÃO INTERNA

RH & INCLUSÃO

Por que estamos comunicando isso?

Objetivo deste Comunicado

Queremos garantir que todos os colaboradores conheçam seus direitos, as oportunidades disponíveis e os canais de apoio para o cadastramento de Pessoas com Deficiência (PcD) em nossa empresa.

Transparência

Informar sobre as obrigações legais e os processos internos de forma clara e acessível.

Pertencimento

Reforçar que cada pessoa tem valor e que a diversidade fortalece nossa equipe.

Ação

Orientar colaboradores PcD sobre como se cadastrar e iniciar o processo com segurança.

A Lei de Cotas: o que diz a legislação?

LEI Nº 13.146/2015

Lei Brasileira de Inclusão (LBI)

Conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, garante os direitos fundamentais das PcDs em todas as áreas da vida — saúde, educação, trabalho, lazer e acessibilidade.

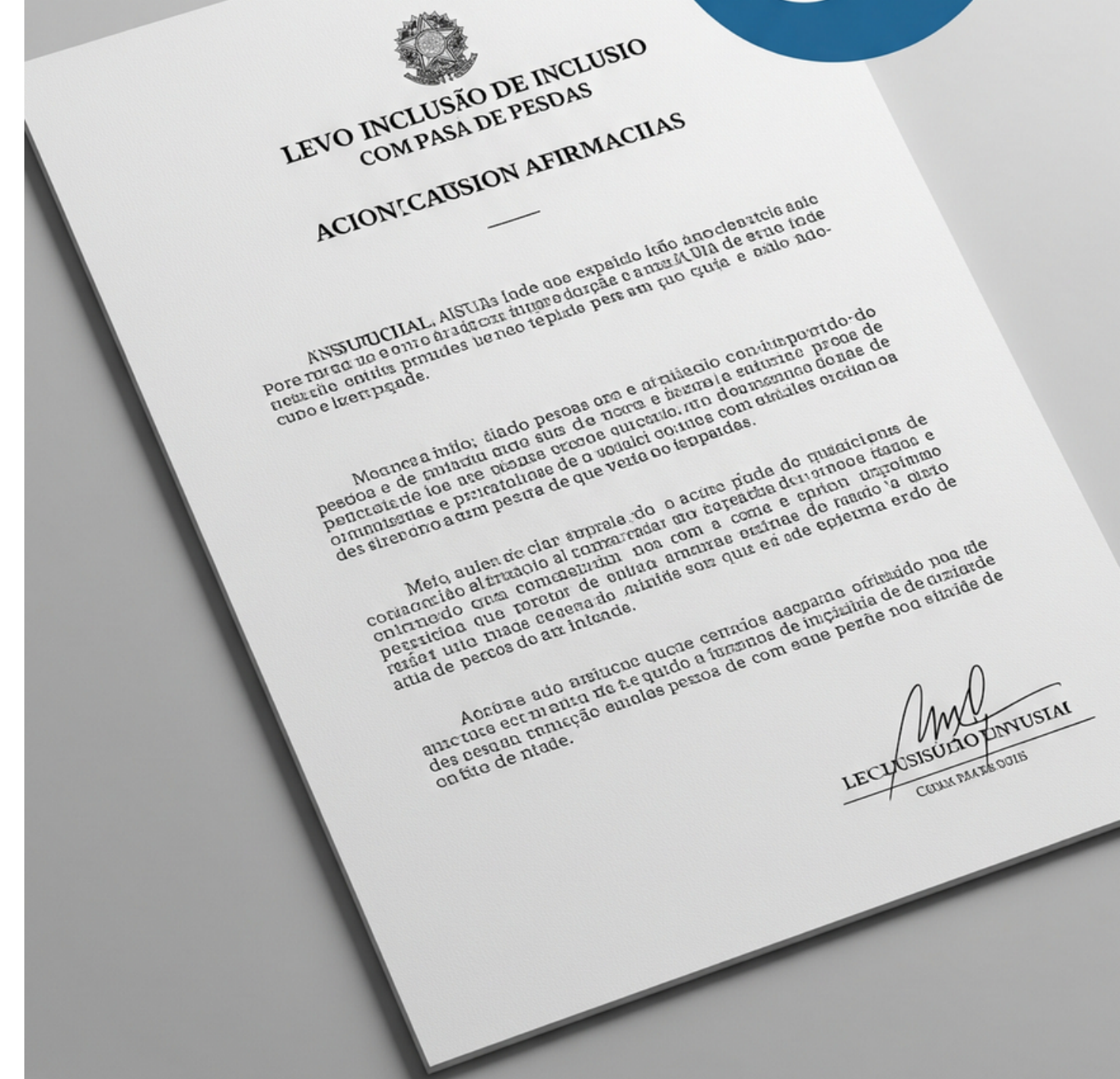


As duas leis se complementam: a LBI garante direitos amplos e o Art. 93 assegura o acesso ao mercado de trabalho.

LEI Nº 8.213/1991 — ART. 93

Obrigatoriedade de Cotas

Empresas com **100 ou mais funcionários** são obrigadas a preencher uma parcela dos cargos com beneficiários reabilitados ou PcDs, conforme a tabela de cotas definida em lei.



Quem é considerado PcD para fins de cota?

De acordo com a legislação vigente, são reconhecidas as seguintes categorias de deficiência:



Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que comprometa a função física.



Auditiva

Perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis ou mais, aferida por audiograma ou unilateral de 95 decibéis ou mais, na média aritmética simples, nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 4.000Hz.



Visual

Cegueira, baixa visão ou campo visual reduzido.



Intelectual

Limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo.



Mental / Psicossocial

Condições como esquizofrenia, transtorno bipolar e outras que impactam de forma duradoura a participação social.



Múltipla

Associação de duas ou mais deficiências, como físico-visual ou auditivo-intelectual.

Quer se cadastrar?

Como e Onde se Inscrever

O processo é simples e sigiloso. Entre em contato com o setor de Recursos Humanos por um dos canais abaixo:

E-mail

Envie uma mensagem apresentando-se e informando seu interesse no cadastramento como PcD.

WhatsApp / Telefone

Atendimento humanizado para tirar dúvidas e agendar etapas do processo.

Portal / Intranet

Acesse o formulário de cadastro e acompanhe o andamento do seu processo.

Setor Responsável

Presencialmente, no horário de expediente.
Atendimento reservado e respeitoso.

Documentos que Podem ser Solicitados

→ Documento de identificação com foto

RG, CNH ou documento equivalente.

→ CPF

→ Laudo médico

Emitido por profissional habilitado, com CID e descrição da deficiência.

→ Exames e relatórios complementares

Quando disponíveis e pertinentes.

→ Documentos de reabilitação

Quando houver vínculo com o INSS ou programa de reabilitação profissional.

Importante

A lista de documentos pode variar conforme cada situação. O RH orientará individualmente sobre o que é necessário em cada caso, sempre com sigilo e respeito. Exemplos:

-DEF. FÍSICA: trazer laudos e exames de imagem recente ou relatório de alta pra quem foi operado da lesão (casos de amputações, nanismo, deformidades graves articulares, etc.).

- DEF. VISUAL: realizar acuidade visual médico oftalmologista

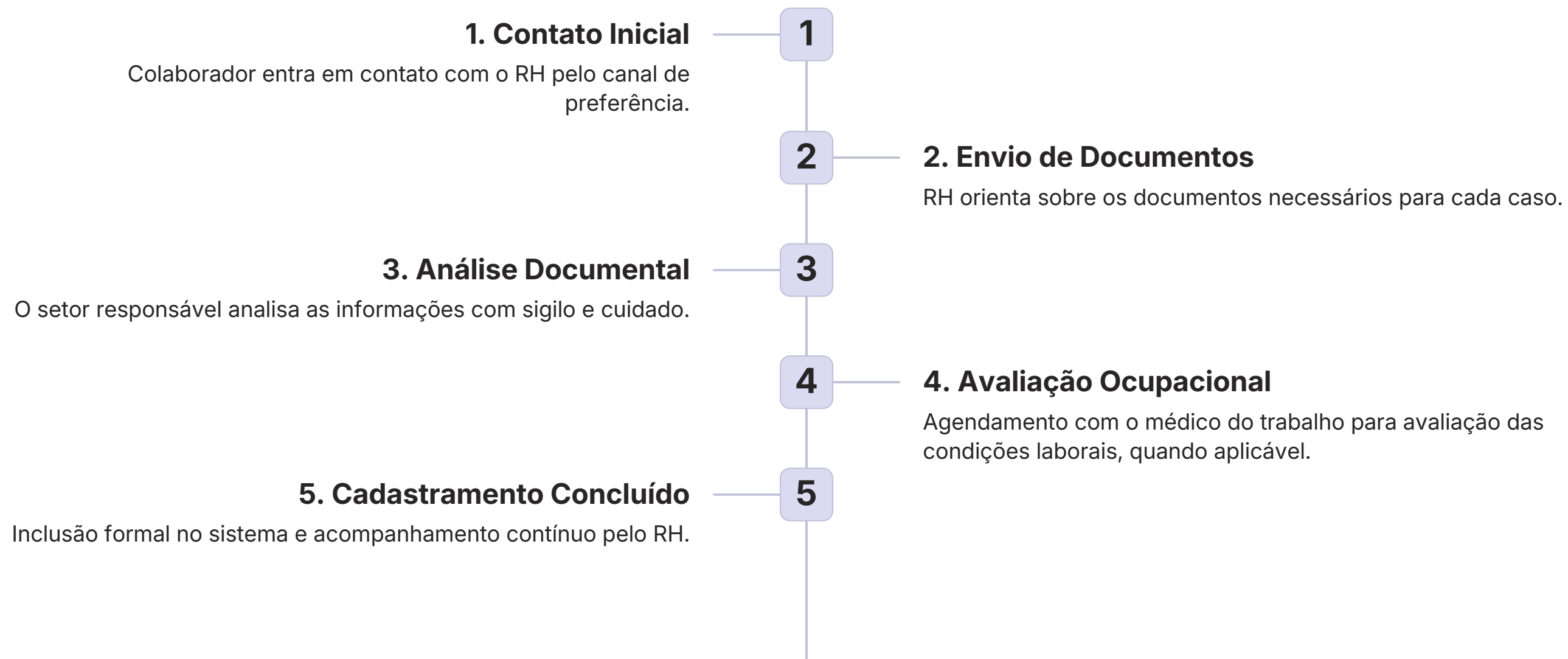
- DEF. MENTAL/INTELECTUAL: trazer parecer de um neurologista OU psiquiatra OU psicólogo que laude o tipo da deficiência de acordo com o decreto vigente.

- DEF. AUDITIVA: trazer OU realizar conosco audiometria, datada dos últimos 90 dias.

Próxima Etapa

Avaliação Ocupacional com Médico do Trabalho

Após a conferência inicial da documentação pelo RH, o colaborador poderá ser convocado para uma avaliação com o médico do trabalho da empresa.



A avaliação ocupacional não é um obstáculo — é uma etapa de suporte para garantir que as condições de trabalho sejam adequadas para cada pessoa.

Por que a Inclusão nos Torna Mais Fortes?



Diversidade que Gera Resultados

Equipes diversas são mais criativas, inovadoras e resilientes. Cada perspectiva única contribui para soluções melhores.



Acessibilidade Progressiva

Trabalhamos na adaptação contínua do ambiente: rampas, tecnologias assistivas, ajustes de comunicação e treinamento de equipes.



Cultura de Pertencimento

Inclusão vai além da cota — é sobre criar um ambiente onde cada pessoa se sente valorizada, respeitada e parte da equipe.



Dúvidas? Fale com o RH. Sua trajetória aqui começa com acolhimento.